



**La protection des working poor en Grande-Bretagne.
Des Wages Councils au salaire minimum
interprofessionnel**

Timothy Whitton

► **To cite this version:**

Timothy Whitton. La protection des working poor en Grande-Bretagne. Des Wages Councils au salaire minimum interprofessionnel. Brigitte LESTRADE. Travail et Précarité, les " Working poor " en Europe, l'Harmattan, pp. 241-257, 2011, collection "Logiques Sociales". hal-01018541

HAL Id: hal-01018541

<https://hal.uca.fr/hal-01018541>

Submitted on 4 Jul 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Sous la direction de
Brigitte LESTRADE

TRAVAIL ET PRÉCARITÉ

Les «Working poor» en Europe



LOGIQUES SOCIALES

La fixation de salaires minima en Grande-Bretagne et les working poor

Timothy WHITTON, Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand II

Pendant la majeure partie du 20^{ème} siècle, les travailleurs les plus pauvres de l'industrie britannique ont pu compter sur l'État pour protéger leurs salaires. Dans un premier temps, ce sont les *Trades Boards* (Conseils Industriels) qui assurent cette protection. Après la Seconde Guerre mondiale, ils sont transformés en *Wages Councils* (Conseils des Salaires)¹. En 1953 lorsque ce système bat son plein, les Conseils des Salaires établissent des salaires minima pour quelque 3,5 millions de travailleurs. Quarante années plus tard lorsque le gouvernement de Mme Thatcher décide de les supprimer², ce sont quelque 2,5 millions de personnes qui, au nom de la dérégulation du marché, se retrouvent sans aucune protection en matière de salaire minimum. Il s'agit là des *working poor* de l'industrie britannique, les plus démunis du marché de l'emploi dont les salaires sont établis en dehors de tout cadre légal après la suppression des *Wages Councils*.

Pourtant, la mise en place de l'Etat-providence après 1945 aurait été l'occasion idéale de mettre un terme à l'avitaillement des salaires des plus pauvres. Conformément à l'esprit du rapport Beveridge³, les pouvoirs publics auraient pu prendre des mesures pour améliorer le sort des *working poor* à commencer par l'instauration d'un salaire minimum interprofessionnel (SMI). Or, au nom de la sacro-sainte convention collective (*free collective bargaining*), les Britanniques ont toujours préféré un système sélectif de fixation de salaires minima à la rigidité d'un seul plancher de rémunération. En effet, une gamme étendue de salaires minima présente l'avantage non négligeable d'être bien plus souple qu'un seul salaire minimum. Dans une certaine mesure, on peut ainsi tenir compte des contraintes et des spécificités à la fois des différents secteurs de l'industrie et des différentes régions du territoire national. Mais en même temps, la fixation de plusieurs minima débouche sur un système confus, maladroit et peu adapté aux personnes qu'il est censé protéger. C'est ainsi, en tout cas, que le gouvernement conservateur présente les Conseils des Salaires lorsqu'il décide, en 1993, de supprimer la protection des salaires en affirmant, par ailleurs, qu'il cherche à débarrasser le marché de l'emploi de toute entrave à l'embauche.

Ce n'est pas pour autant que la question des bas salaires est résolue d'autant que dans leur quête d'harmonisation entre les différents pays membres, les instances européennes insistent sur le fait que les salaires doivent être « équitables »⁴. Par ailleurs, elles stipulent que les « travailleurs » ont droit à « une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent »⁵. Le SMIC français⁶ est censé remplir ce rôle mais il faudra attendre la campagne électorale de 1997 pour que le *New Labour* de Tony Blair déclare que dans l'hypothèse d'une victoire, il étudiera la possibilité d'instaurer un SMI en Grande-Bretagne. Une fois élu, le dossier est confié à une commission et deux années plus tard le SMI est inscrit dans le droit britannique.

Cet article propose un rappel historique du système de fixation de salaires minima ainsi qu'une analyse de la création d'un SMI en Grande-Bretagne. Si les *working poor* n'ont jamais été une préoccupation majeure du législateur britannique c'est parce qu'il a préféré confier le problème aux syndicats, aux organisations professionnelles et pour les plus démunis, aux *Trades Boards* puis aux *Wages Councils*. Or, les *working poor* évoluent aux confins de l'industrie britannique, là où les syndicats ont du mal à s'implanter et où la fixation législative de salaires minima constitue le dernier filet de sécurité. Il a fallu du temps pour que le législateur britannique accepte l'idée selon laquelle sans un engagement fort de l'État, les bas salaires demeureraient l'une des caractéristiques – voire l'un des stigmates – des *working poor*.

Des Conseils Industriels aux Conseils des Salaires

¹ Les *Trades Boards* et les *Wages Councils* sont répertoriés à la fin de cette contribution.

² Il ne reste plus que l'*Agriculture Wages Board* qui continue de fonctionner même si de nombreuses voix s'élèvent pour le supprimer.

³ Beveridge Report, *Social Insurance and Allied Services*, Cmnd 6404, London : HMSO, 1942.

⁴ Voir *La Charte Sociale Européenne* (révisée), Strasbourg, 1996, Partie II, article 4, 1996.

⁵ *Ibid.*

⁶ Timothy WHITTON, « The National Minimum Wage in France », *Low Pay Unit, Low Pay Review*, n°36, Spring 1989, pp. 21-22.

Les défenseurs d'une protection des salaires aiment à rappeler que c'est Winston Churchill qui est à l'origine des *Trades Boards* car en tant que président du *Board of Trade*⁷, il dénonce les salaires anormalement bas qui rendent la vie difficile pour bon nombre de travailleurs⁸. Churchill compare les bas salaires à un « fléau national » et affirme que ceux qui en souffrent ne sont pas en mesure d'améliorer leur sort pour le biais de la négociation. D'où la nécessité, selon lui, pour l'État d'intervenir afin d'empêcher les employeurs les moins scrupuleux de baisser les salaires en dessous de tout seuil de décence communément admis. Il convient toutefois de ne pas se tromper car Churchill ne verse pas dans la philanthropie d'inspiration fabienne. Sa responsabilité ministérielle le pousse à voir dans les bas salaires un élément d'instabilité qui, à la longue, peut fragiliser le marché du travail. Malgré sa foi inébranlable dans le libre jeu des forces du marché, il est de son ressort de proposer des solutions qui puissent éviter les dérapages trop prononcés. C'est ainsi que voient le jour les Conseils Industriels dont la mission principale est d'aider les *working poor* à mettre en place les mécanismes nécessaires pour améliorer leurs salaires avec une priorité donnée à la négociation entre les employés et les employeurs. Lorsque celle-ci est défaillante, ce sont les conseils eux-mêmes qui prennent les choses en main et établissent des salaires minima pour les secteurs de l'industrie concernés.

Les Conseils Industriels sont des organes tripartites constitués d'un nombre égal de représentants des salariés et des employeurs ainsi que de trois membres indépendants, désignés par le Ministre du Travail, agissant au nom de l'État. Normalement, les conseils se réunissent une fois par an pour déterminer un salaire minimum horaire par secteur d'activités. En principe, ce plancher n'est pas établi autoritairement car l'ambition du conseil est d'établir le dialogue entre employés et employeurs pour qu'ils aboutissent à un accord. Ainsi, on espère qu'avec le temps, la négociation rende caduque la présence des trois membres indépendants et *a fortiori* celle du conseil. Ce système de fixation de salaires minima est censé être provisoire le temps pour les *working poor* de s'organiser pour améliorer leurs conditions de travail au premier rang desquelles leurs salaires.

On constate rapidement, cependant, que les conseils ont du mal à remplir leur mission. Dans de très nombreux cas, le pouvoir de négociation des employés est vraiment très faible et ne leur permet pas d'installer le rapport de force pourtant indispensable à la mise en place de la convention collective. Dans ce cas, leur Conseil Industriel ne sert qu'à entériner le taux horaire conventionnel sans qu'il y ait vraiment de négociation à proprement parler. Par ailleurs, les salaires établis s'apparentent bien souvent à des minima de subsistance. À cause de la présence d'un Conseil Industriel dans les négociations entre employés et employeurs, ces minima sont de surcroît cautionnés par l'État.

Fort de ce constat, le législateur aurait pu se rendre à l'évidence que sa présence dans les secteurs à bas salaires n'était utile que pour établir de manière autoritaire des rémunérations qui correspondent à des critères de décence. Or, son entêtement à vouloir poursuivre sur la voie du renforcement de la négociation se traduit par de nouvelles mesures destinées à renforcer la législation initiale. Dans l'ensemble, elles sont inutiles et l'État se voit complice de la fixation de salaires toujours très bas. Les Conseils Industriels portent le stigmate de la pauvreté due aux bas salaires et persistent à offrir une protection de dernier recours aux plus démunis de l'industrie britannique. Par ailleurs, loin d'encourager la négociation, ils ont tendance à l'étouffer. En effet, de nombreux travailleurs baissent les bras et ne voient pas l'utilité de rejoindre un syndicat ou de s'organiser puisque étant donné leur faible pouvoir de négociation, ils ne peuvent espérer autre chose que les minima fixés par leurs conseils. L'obtention par la négociation de tout autre bénéfice lié à leur emploi reste par conséquent un vœu pieux.

Malgré leurs faiblesses majeures, les Conseils Industriels se multiplient et l'État semble s'accommoder de cette façon de fixer les salaires minima s'abritant même derrière sa résolution sur les salaires équitables⁹ pour indiquer qu'après tout, les *working poor* sont cantonnés essentiellement dans le secteur privé. Mais au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, les Conseils Industriels vont subir une transformation majeure dans la mesure où les *working poor* se distinguent clairement comme une catégorie de travailleurs à part, d'autant qu'ils pâtissent tout particulièrement de l'instabilité provoquée par la transition d'une économie de guerre vers une économie de paix. Il s'agit, désormais,

⁷ Équivalent à un Ministère du Commerce.

⁸ *Hansard*, 28 avril 1909, vol. iv, col. 388.

⁹ Il s'agit de la *Fair Wages Resolution* qui stipule que tout employeur travaillant pour l'État doit respecter les *going rates*, c'est-à-dire les salaires conventionnels pratiqués dans la localité.

d'organiser l'intervention de l'État pour protéger des *catégories* d'employés plutôt que des *secteurs* de l'industrie même si les deux présentent de nombreuses similitudes. Toute industrie peut comporter un nombre plus ou moins important de travailleurs à bas salaires et ce sont eux qu'il convient de protéger pour que la législation trouve toute sa justification. D'où la mutation des Conseils Industriels en Conseils des Salaires, dont la mission est de contribuer à la fixation de salaires minima pour les travailleurs pauvres disséminés à travers toute l'industrie britannique.

Les Wages Councils

Les nouveaux Conseils des Salaires sont organisés selon les mêmes principes que leurs prédécesseurs et doivent pallier les déficiences de la négociation tout en encourageant les *working poor* à s'organiser pour mieux se défendre. Comme indiqué, ce sont des zones spécifiques qui sont visées en priorité, là où sont cantonnés les travailleurs pauvres. En agissant ainsi, le législateur britannique se résigne à considérer que les bas salaires sont endémiques en Grande-Bretagne. En revanche, si on souhaite les intégrer dans la hiérarchie des salaires, il convient, autant que possible, de les cadrer. Pourtant, il ne s'agit aucunement d'ôter l'envie aux employés de s'organiser et encore moins de définir un simple filet de sécurité. Les Conseils des Salaires doivent trouver un juste milieu, là où il est possible de conjuguer la légitimité de l'État tout en évitant d'étouffer l'initiative potentielle des *working poor*.

Le fonctionnement des Conseils des Salaires s'est peaufiné au fil du temps, mais il convient de s'y attarder pour comprendre à quel point le législateur a toujours souhaité que l'intervention de l'État pour fixer des salaires minima soit l'exception plutôt que la norme¹⁰. Au sein du Ministère du Travail il existe une cellule de coordination des travaux des différents conseils mais également des locaux destinés à accueillir les représentants pendant les négociations. Généralement une fois par an, le responsable de la cellule est saisi soit par le représentant des employés, soit par celui des employeurs : le plus souvent ce sont les employés qui demandent la révision de leur salaire minimum. Une date est choisie et les trois composantes du conseil se réunissent au Ministère du Travail¹¹. Dans un premier temps, ce sont les employés qui proposent une augmentation de salaire appuyée la plupart du temps par des arguments fondés sur la productivité, la conjoncture et la santé économique de leur secteur d'activités. À l'issue de cet exposé, le représentant des employeurs soumet sa propre proposition à l'assemblée et ainsi s'ouvre le débat. La pratique veut qu'en début de séance, les deux protagonistes proposent des taux qui leur soient plus favorables, et en tout état de cause, pas forcément ceux qu'ils sont prêts à accepter. Cette pratique est appréciée du Ministère qui peut ainsi se targuer d'encourager la négociation des salaires minima plutôt que de les imposer.

Il s'ensuit un moment de négociation pendant lequel employeurs et employés essayent de trouver un terrain d'entente. En cas d'échec, les employés et les membres indépendants se retirent dans une salle annexe pour poursuivre les pourparlers. Si ces derniers estiment que la proposition des employeurs est honorable, ils tentent de convaincre les employés de l'accepter, ou tout du moins de s'en approcher, parfois même en leur indiquant qu'en cas de désaccord prolongé, ils sont disposés à se ranger du côté des employeurs. Les membres indépendants s'isolent ensuite avec les employeurs et le même rituel se répète. L'incertitude des deux parties quant à la modification qui recevra le soutien des membres indépendants peut aboutir à un compromis préférable à l'échec de la proposition défendue au début de la rencontre.

À l'issue de cette étape, employeurs et employés reviennent en séance plénière et entament de nouvelles discussions à la lumière des « conseils » donnés par les membres indépendants. Chacun reformule sa demande par le truchement de son porte-parole et les membres indépendants indiquent la proposition qu'*ils ne soutiendront pas*. À première vue cette démarche paraît des plus saugrenues mais elle souligne le fait que l'État ne souhaite pas fixer le nouveau salaire minimum. Au contraire, dans la mesure où les membres indépendants votent *contre* et non pas *pour* une proposition de modification de salaire, l'accord final adopté en séance plénière est le fruit de leur capacité à réconcilier les

¹⁰ Pour plus de détails concernant le fonctionnement des *Wages Councils* voir Timothy WHITTON, thèse de troisième cycle, « Les *Wages Councils* et la fixation de salaires minima en Grande-Bretagne », Paris : La Sorbonne Nouvelle, 1991 & Fred BAYLISS, *British Wages Councils*, Oxford : Blackwell, 1962.

¹¹ Il arrive parfois que la réunion soit délocalisée surtout lorsqu'il n'y a pas d'antagonisme fort entre les différents acteurs et qu'ils ont l'habitude de travailler ensemble.

protagonistes, à les inciter à faire des concessions et surtout à consolider ou tout du moins à jeter les bases d'une convention collective durable ; autrement dit à s'organiser pour qu'à terme, la présence d'un Conseil des Salaires soit superflue. Ce rôle d'arbitre confié aux membres indépendants est renforcé par la possibilité de reporter la décision finale à une date ultérieure.

Lorsqu'une proposition de salaire minimum est acceptée par les délégations des employeurs et employés, elle est publiée dans la *London Gazette* et dans la *Edinburgh Gazette*. Il s'ensuit un délai de quinze jours pendant lequel tous les intéressés peuvent formuler leurs objections. S'il l'estime nécessaire, le ministre de tutelle peut également retarder la signature de l'ordonnance, droit qu'il a fait valoir à plusieurs reprises dans le cadre d'une politique des revenus où il a fallu contenir les hausses de salaires¹². À l'expiration de ce délai, la proposition est transmise au Ministre du Travail et l'information est portée à la connaissance des employés par le biais d'ordonnances (*wages orders*). Celles-ci peuvent être rédigées en langue étrangère, et doivent être envoyées à tous les employeurs concernés ainsi, le cas échéant, qu'aux travailleurs à domicile. Les employeurs sont dans l'obligation de porter les ordonnances à la connaissance de leurs employés, ce qui se traduit généralement par un affichage dans un lieu de passage de chaque établissement. Certaines entorses à cette réglementation sont néanmoins tolérées, surtout lorsqu'il n'existe pas de lieu d'affichage approprié. Dans ce cas, les employeurs doivent faire en sorte que leur personnel ait accès aux ordonnances, ce qui permet parfois des pratiques tout à fait suspectes¹³. Pendant un délai de quinze jours après la diffusion des ordonnances, tout employeur peut faire une réclamation, mais au-delà de cette période, les nouveaux taux deviennent statutaires. Normalement, compte tenu des nombreuses étapes du processus, la mise en application d'un texte nécessite au moins un délai de sept semaines, mais en raison de la lenteur inhérente au système, l'échéance est très souvent portée à dix semaines. Toutes les négociations menées par les conseils doivent rester strictement confidentielles et les séances se déroulent à huis clos. Il est rigoureusement interdit de diffuser quelque document que ce soit au public, notamment par le biais de la presse.

Les informations que contiennent les ordonnances se sont considérablement complexifiées au fil des années à mesure que la mission des conseils s'est développée. Il n'était pas rare d'avoir des ordonnances s'étalant sur une dizaine de pages, voire plus. En revanche, lorsque le gouvernement de Mme Thatcher prend la décision de simplifier l'ensemble de ce système de fixation de salaires minima, prélude à son abolition, les ordonnances sont limitées à une seule page. De fait, le travail des inspecteurs attachés aux Conseils des Salaires et chargés de veiller au respect des décisions prises, s'en est trouvé simplifié. Selon eux, la complexité des ordonnances est souvent à l'origine d'erreurs d'interprétation et par conséquent d'infractions.

L'inspection des Conseils des Salaires

Il n'existe aucune obligation pour un employeur dont le secteur d'activités est couvert par un Conseil des Salaires de se manifester auprès de l'inspection. De ce fait, le travail de terrain des inspecteurs est primordial d'autant que la population concernée peut s'avérer très fluctuante¹⁴. Leur travail consiste à vérifier la bonne mise en application des ordonnances en rendant visite aux établissements susceptibles d'être concernés par les décisions prises par les conseils. Pour s'assurer que les entreprises se conforment aux décisions arrêtées, ils doivent utiliser des moyens « raisonnables » ce qui le plus généralement comprend un droit de regard sur les comptes des entreprises ainsi qu'une série d'entretiens avec les employés. L'information ainsi recueillie alimente en permanence le fichier central domicilié au Ministère du Travail¹⁵.

¹² Voir Timothy WHITTON, « Les salaires de la pauvreté », in, *Revue Française de la Civilisation Britannique, Pauvreté et inégalités en Grande-Bretagne, 1942-1990*, vol. 11, n°1, p. 86.

¹³ Pendant mes trois années de recherches doctorales, je n'ai jamais vu une seule ordonnance affichée. Les inspecteurs tolèrent que l'on garde les ordonnances dans un tiroir, à la condition, toutefois, que le personnel y ait accès à tout moment. Voir Timothy WHITTON, thèse de troisième cycle, *op. cit.*

¹⁴ Ceci est particulièrement vrai pour tous les métiers liés à la confection car un atelier peut s'installer le temps d'effectuer une commande avant d'être démantelé.

¹⁵ Ce fichier ne fut informatisé qu'en 1986. Avant cette date, la mise à jour se faisait entièrement à la main.

Le nombre d'inspecteurs a considérablement diminué depuis 1975 ainsi que le nombre d'antennes régionales pour les accueillir¹⁶. En 1979, pour alléger leur travail, un système de contrôle par voie postale est mis sur pied : il s'agit d'envoyer un questionnaire dans des établissements déjà recensés afin d'évaluer les risques de non-conformité par rapport aux ordonnances. En cas de doute, les inspecteurs se rendent dans l'établissement afin d'approfondir leur enquête et de leur propre aveu, la visite sur le terrain reste de loin l'arme la plus efficace contre le non-respect des ordonnances. Aussi contestable que puisse paraître l'enquête postale, elle permet tout de même aux inspecteurs d'effectuer un premier tri et de se concentrer sur les employeurs les moins scrupuleux¹⁷. Parfois, une infraction est relevée grâce à la plainte déposée par un employé auprès de son antenne régionale, voire en écrivant au bureau central des conseils au Ministère du Travail. Une plainte de cette nature déclenche systématiquement une visite dans l'établissement.

Si une infraction est constatée par les inspecteurs, ils essaient dans un premier temps de régler le problème « à l'amiable » en exigeant que l'employeur verse les impayés aux employés concernés sur une période rétroactive de deux années maximum. En revanche, dans le cas où une enquête révélerait le versement de salaires au-dessus des minima exigibles, l'employeur n'est pas autorisé à demander un quelconque remboursement. De la même manière, si à un moment donné un employé a perçu des salaires au-dessus des minima statutaires, on n'en tient pas compte pour calculer les impayés en cas d'infraction¹⁸. En somme, tout est mis en œuvre pour protéger la main d'œuvre concernée et lui permettre de se familiariser avec les avantages qui lui seraient accessibles à partir du moment où elle accepterait de s'organiser pour mieux se défendre.

Toute infraction peut exposer le contrevenant à une amende mais dans la plupart des cas, l'ignorance et la complexité des ordonnances sont à l'origine des fautes commises¹⁹. Une fois l'erreur signalée, elle est le plus souvent rapidement réparée et le dossier, clos. Autant que faire se peut, les inspecteurs s'efforcent d'éviter de faire appel aux tribunaux pour obtenir réparation dans la mesure où une telle démarche peut s'avérer longue et coûteuse surtout compte tenu de l'évolution du champ d'application des mesures prises par les Conseils des Salaires²⁰.

L'évolution des Conseils des Salaires

C'est le gouvernement travailliste de Harold Wilson qui en 1975 vote la loi intitulée *The Employment Protection Act*²¹. Elle modifie radicalement le champ d'application des Conseils des Salaires car dorénavant on leur confie la responsabilité de négocier toutes les modalités d'emploi contenues dans la convention collective « traditionnelle »²². Pour renforcer les nouveaux pouvoirs des conseils, l'annexe 11 (*Schedule 11*) à la nouvelle législation donne la possibilité aux intéressés de porter devant le Service de Conseils, de Conciliation et d'Arbitrage²³ tout litige concernant les modalités d'emploi négociées dans la convention collective. Par ailleurs, l'annexe stipule que toute amélioration salariale obtenue par une part « substantielle » de la main-d'œuvre protégée par l'un des Conseils des Salaires doit s'appliquer automatiquement à toute la *catégorie* de travailleurs concernée. De cette manière, les *accords de branches* conclus par ailleurs dans l'industrie deviennent, dans les secteurs sous l'égide des conseils, des *accords de catégories*. La procédure ne change pas et il est du ressort du tribunal industriel saisi de mesurer la représentativité de chaque requête. En même temps, le fonctionnement même des Conseils des Salaires est modifié. Désormais, sans l'approbation préalable du Ministre du Travail, ils peuvent établir leurs ordonnances et choisir la date d'entrée en vigueur des mesures arrêtées. D'autre part, le Ministre n'intervient plus dans le choix des représentants des employeurs et des délégués syndicaux appelés à siéger auprès des conseils.

¹⁶ 137 en 1975 et 71 juste avant que le système ne soit supprimé.

¹⁷ Entretiens personnels avec deux inspecteurs, juillet 1989.

¹⁸ En revanche, rien n'empêchera l'employeur de baisser les salaires dans son entreprise s'il découvre, par le biais des inspecteurs par exemple, qu'ils sont supérieurs aux minima statutaires.

¹⁹ Surtout après 1975 lorsque les Conseils des Salaires établissent pléthore de mesures dans les industries concernées.

²⁰ Il arrive parfois que la justice tranche bien après la mise en application de l'ordonnance suivante.

²¹ La loi sur la protection de l'emploi.

²² C'est à partir de cette date que les ordonnances sont devenues un véritable casse-tête.

²³ A.C.A.S – Advisory Conciliation and Arbitration Service créé l'année précédente.

Votée pendant les derniers mois du gouvernement travailliste de Harold Wilson, la loi de 1979 sur les Conseils des Salaires consolide la législation de 1975 en ce sens qu'il est désormais possible, lors des négociations, d'établir une gamme de salaires pour les travailleurs protégés. Les ordonnances qui sont déjà difficiles à interpréter et donc à appliquer sur le terrain s'étendent maintenant sur des dizaines de pages et malgré la meilleure des volontés de part et d'autre, le caractère abscons des textes est souvent à l'origine de nombreuses infractions²⁴.

Il n'en fallait pas plus aux gouvernements de Mme Thatcher pour entamer une procédure qui devait conduire à la suppression des Conseils des Salaires. En effet, dans un premier temps, les travaillistes assistent impuissants depuis les bancs du Parlement réservés à l'Opposition à l'abrogation, en 1982, de la Résolution sur les Salaires Équitables (*Fair Wages Resolution*). Mais pour continuer son offensive contre la protection des bas salaires, Mme Thatcher a besoin de retirer la signature de la Grande-Bretagne de la convention n° 26 signée en 1926 auprès l'Organisation Internationale du Travail. Cette convention stipule que pour protéger leurs travailleurs les plus vulnérables, les *working poor*, les pays signataires doivent créer ou maintenir des structures de fixation de salaires minima. Or, au lieu d'annoncer le retrait de la Grande-Bretagne de cette convention, Mme Thatcher décide de simplifier les responsabilités des Conseils des Salaires. Après une période de consultation avec les partenaires sociaux²⁵, la loi de 1986 stipule, en effet, que désormais, les conseils ne sont autorisés qu'à fixer deux taux horaires pour les catégories d'employés protégés, l'un pour les heures contractuelles et l'autre pour les heures complémentaires. Par ailleurs, pour favoriser l'embauche dans un marché de l'emploi difficile, les jeunes de moins de vingt-et-un ans révolus sont exclus de la protection des conseils.

Cette législation porte un coup fatal à la fixation de salaires minima en Grande-Bretagne. Au bout du compte, les conseils établissent des salaires minima pour les *working poor*, ceux qui ne peuvent compter que sur le législateur pour bénéficier ne serait-ce que d'un semblant de protection de leurs salaires. Par ailleurs, au-delà de cette simplification on voit que le législateur ne prête plus aux *Wages Councils* la vertu miraculeuse de pouvoir encourager la mise en place de la négociation entre employeurs et employés. Mais on voit également la tendance thatchérienne de vouloir débarrasser le marché de toute entrave à l'embauche, de le libérer afin que puisse enfin s'installer l'équilibre entre l'offre et la demande.

À cet égard, la consultation entreprise dès 1988²⁶ souligne très clairement les intentions du Parti conservateur : après avoir sérieusement réduit le rayon d'intervention des Conseils des Salaires, il est maintenant temps de les supprimer. Selon le législateur les salaires minima statutaires empêchent employeurs et employés de négocier ensemble des rémunérations qui correspondent à la contribution spécifique de chaque employé à son entreprise en tenant compte de la conjoncture. Et de souligner les effets pervers de la fixation de minima lorsqu'ils ne correspondent pas à ceux que dégagerait le marché : dans certains cas les minima ont tendance à comprimer l'ensemble de l'éventail des salaires. Dans d'autres, les hausses décidées par les Conseils des Salaires tirent l'ensemble de la masse salariale vers le haut et nuisent à la compétitivité des secteurs concernés. Or, si on souhaite créer des emplois, ou tout du moins offrir une première embauche aux jeunes, il convient d'ajuster les salaires par rapport au cahier des charges de l'entreprise et non pas au taux dit « conventionnel »²⁷. Au nom de la flexibilité dans le calcul des salaires, chaque contrat de travail doit trouver son seuil d'adéquation avec le marché. Ceci reflète ni plus ni moins la dérégulation et la déréglementation du marché de l'emploi qui sont des caractéristiques de l'idéologie dominante des conservateurs. Dans cette perspective, l'abandon des Conseils des Salaires n'est autre que l'application stricte d'une logique visant à supprimer tout obstacle aux libres forces du marché. Or, cela revient à oublier que la plupart des employés concernés directement par les minima établis par les conseils sont les *working poor*, les travailleurs les plus démunis qui sont, pour la plupart, dans l'incapacité de s'organiser ou de négocier un salaire autre que celui proposé par l'employeur.

²⁴ Typiquement, le patron d'une petite entreprise, qui exerce aussi les fonctions de comptable et parfois d'employé pour épauler son équipe en cas de besoin n'a guère le temps d'étudier la trentaine de pages qui constituent chaque ordonnance.

²⁵ Department of Employment. Consultative Paper on Wages Councils, *Wages Councils: 1985 Consultation Document*, Londres: Department of Employment, 1985.

²⁶ Department of Employment. Consultative Paper on Wages Councils, *Wages Councils: 1988 Consultation Document*, Londres: Department of Employment, 1988.

²⁷ Appelé le *going rate* en anglais.

La suppression des Wages Councils

Les débats parlementaires consacrés à la suppression de la fixation de salaires minima reprennent les grandes lignes des deux documents consultatifs de 1985 et 1988 et constituent un exposé efficace de l'idéologie néo-libérale dominante. On y apprend que la norme tend vers la négociation individuelle du salaire entre employé et employeur et il va de soi que selon la logique thatchérienne, l'État n'a plus sa place dans cette relation²⁸. La conclusion à laquelle aboutissent les parlementaires conservateurs est que le salarié doit prétendre à une rémunération qui soit en adéquation avec la capacité de son employeur à payer selon les critères imposés par un marché hautement compétitif. L'Opposition souligne le fait que l'abandon du système va laisser les plus pauvres de l'industrie britannique²⁹ sans aucune protection en matière de salaires mais la majorité conservatrice au Parlement est telle que cette protestation reste lettre morte.

La fin de la fixation de salaires minima fait l'objet d'une simple clause de la loi *Trade Unions Reform and Employment Rights Bill* - dite TURER³⁰ - qui entre en vigueur le 1^{er} septembre 1993. C'est dire l'importance que les thatchériens, s'inspirant plus que jamais des thèses néo-libérales, attachent à la protection des salaires des *working poor*. En effet, la clause n° 28 annonce la suppression immédiate des conseils mais prévoit la possibilité de saisir l'inspection jusqu'au mois de février 1994. Après cette date, ce sont les tribunaux qui prendront le relais en cas de réclamation, mais compte tenu de la lenteur de l'appareil judiciaire, il y a fort à parier que les plaintes auront du mal à aboutir.

Supprimer les *Wages Councils* parce qu'ils correspondent à une époque révolue est sans doute un argument recevable et les anecdotes démontrant leur caractère parfois plus que pittoresque sont légion³¹. Par ailleurs, la surveillance de quelque 380 000 établissements et 2,5 millions d'employés alors qu'il n'y a plus que 55 inspecteurs n'est que pure chimère. À maints égards on peut légitimement s'étonner de la longévité des Conseils des Salaires. Elle est due, sans doute, au compromis idéal qu'ils ont toujours représenté au coeur du dispositif global de la négociation des salaires en Grande-Bretagne. Pour les syndicats ils représentent le dernier recours et leur permettent de concentrer leurs ressources sur la partie du salariat la plus facile à fédérer au mouvement, tout en sachant que leurs flancs les plus exposés sont protégés. Pour l'État, ils lui permettent de respecter ces obligations internationales dont principalement la convention n° 26 signée en 1926 auprès de l'Organisation Internationale du Travail. Pour les *working poor*, les conseils sont l'ultime filet de sécurité, et tout en protégeant les salariés les plus démunis, n'entravent que partiellement la négociation individuelle entre employé et employeur. En revanche, abandonner toute mesure qui protège les salaires les plus bas de l'industrie britannique est un choix éminemment idéologique. Pourtant, les injustices flagrantes dues à l'avisement inacceptable de certains salaires auraient pu être réparées grâce à l'introduction d'un salaire minimum interprofessionnel destiné à établir un plancher en dessous duquel il serait illégal de payer un salarié quel qu'il soit. Il va de soi que les premiers à en tirer un bénéfice non négligeable seraient les *working poor*.

Le salaire minimum interprofessionnel

En 1993, lorsque la fixation de salaires minima est abandonnée, la Grande-Bretagne compte 24 Conseils des Salaires qui continuent de se réunir chaque année pour établir les salaires minima des *working poor*. La pérennité du système constitue la preuve que bon an, mal an, les plus démunis de l'industrie britannique n'ont jamais pu s'organiser suffisamment pour se défendre. Malgré tous les efforts déployés, les syndicats doivent se résigner au fait qu'ils n'ont jamais pu étendre suffisamment leur influence pour enrayer le phénomène des très bas salaires. Par ailleurs, à force de promouvoir l'idée selon laquelle la négociation collective est la seule manière de défendre les intérêts de leurs

²⁸ Voir par exemple *Hansard*, vol. 214, cols. 168-242.

²⁹ Au premier rang desquels les femmes, les ressortissants étrangers, les personnes issues des minorités ethniques, ceux qui travaillent à temps partiel ou à domicile, ceux qui sont rémunérés à la tâche et les jeunes. Certains cumulent plusieurs de ces « handicaps ».

³⁰ Loi sur les droits syndicaux et les droits du travail.

³¹ À titre d'exemple, le tannage de peaux d'opossum selon qu'elles viennent de l'Australie ou des États-unis n'est pas rémunéré au même taux horaire. Voir *Hansard*, vol. 76, col. 377.

adhérents, les syndicats ont barré le chemin, en quelque sorte, à l'introduction d'un SMI. Selon eux, le SMI les empêcherait d'accroître leur présence dans certains secteurs d'activités car une fois la question des salaires réglée, de nombreux salariés ne verraient pas l'intérêt de se syndiquer. Or, la négociation des salaires est au cœur des préoccupations des syndicats et toute interférence de l'État dans ce domaine est pour eux un aveu d'échec. Il en va de la fierté des syndicats qui voient d'un mauvais œil qu'on leur supprime l'une de leurs prérogatives régaliennes. D'où leur regard plutôt conciliant envers les *Wages Councils* dans la mesure où ils leur permettent de s'occuper des secteurs bien organisés sachant que les plus mal lotis bénéficient de la protection des pouvoirs publics.

En dépit de cette question de principe, avec le temps, les syndicats se rendent bien compte que leurs « déclarations d'intentions » ne suffisent pas à améliorer le sort réservé aux *working poor*. En effet, lorsque les syndicats négocient avec le gouvernement dans le cadre des différentes politiques des revenus, ils affichent clairement leur volonté de renoncer à un petit pourcentage des augmentations demandées à la condition qu'il soit reporté sur les plus bas salaires³². Or, force est de constater que la « dérive »³³ des salaires anéantit la plupart des efforts consentis tout comme les engagements formulés dans le « contrat social » mis en œuvre à partir de 1974 par le gouvernement travailliste.

Il faudra attendre le deuxième mandat de Mme Thatcher pour que les syndicats commencent enfin à accepter l'idée d'un SMI sachant que dans l'hypothèse d'un retour au pouvoir, le Parti travailliste lui apportera tout son soutien politique³⁴. Le *Trades Union Congress*³⁵ semble enfin intégrer l'idée selon laquelle une politique des salaires équitable repose sur deux piliers : l'un est la négociation et l'autre l'intervention de l'État lorsque cela s'avère nécessaire même sous forme d'un SMI³⁶. Mais afin de rendre leur caution plus crédible, les syndicats soulignent les effets salutaires que peut avoir ce minimum sur la pauvreté³⁷. Autrement dit, le plancher doit être défini non seulement par rapport à la hiérarchie des salaires mais également aux exigences de décence telles qu'elles sont formulées, par exemple, par les différentes instances européennes.

Suite à la troisième défaite consécutive du Parti travailliste en 1992 les syndicats s'engagent de manière de plus en plus ferme à soutenir l'introduction d'un SMI et chaque congrès annuel est l'occasion pour eux de préconiser un taux auquel ce plancher pourrait être établi³⁸. Toutefois, le Parti travailliste sait pertinemment que cette stratégie est dangereuse dans la mesure où une fois le taux horaire fixé, leurs adversaires politiques auront tout loisir d'évaluer son impact sur l'économie nationale. Ce sont surtout les conséquences dissuasives à l'embauche de cette mesure qui seront soulignées par les conservateurs. Pour tordre le cou à ces critiques, le tout nouveau leader des travaillistes, Tony Blair, monte au créneau et déclare qu'à ce stade du dossier, il s'agit de convaincre l'opinion publique des bienfaits d'un SMI, plutôt que de préconiser des taux horaires, sources de craintes infondées surtout lorsqu'elles sont exploitées par les adversaires du *New Labour*³⁹. À la veille des élections de 1997, tout semble indiquer que cette échéance servira à entériner le principe d'un SMI. Ainsi, les travaillistes se contentent, par précaution, d'annoncer que le taux sera établi à une date ultérieure par une commission chargée d'évaluer la place du SMI dans l'économie britannique⁴⁰. De toute évidence, le *New Labour* ne veut surtout pas ternir son image d'un parti responsable à qui l'électorat aura envie de confier la gestion du pays après une traversée du désert de quelque dix-huit longues années. Le SMI n'est pas un simple salaire horaire et doit véhiculer des valeurs en adéquation

³² Voir Timothy WHITTON, « Les salaires de la pauvreté », *op cit.*, pp. 86-95.

³³ Appelé ainsi pour indiquer que malgré tous leurs efforts, les syndicats n'étaient pas en mesure de circonscrire la spirale inflationniste due aux exigences de certains de leurs membres.

³⁴ Voir par exemple : TUC & Labour Party Liaison Committee, *Low pay: Policies and Priorities*, London: TUC and Labour Party, 1986.

³⁵ La confédération nationale des syndicats, l'organe suprême du mouvement syndical britannique.

³⁶ *Ibid*, p.5.

³⁷ Pourtant, les conséquences bénéfiques du salaire minimum interprofessionnel sur la pauvreté restent à démontrer dans la mesure où l'inactivité – le chômage par exemple – est bien plus souvent à l'origine de précarité que l'activité rémunérée. Voir Timothy WHITTON, « Labour's National Minimum Wage », in, *Les élections générales de 1997 en Grande-Bretagne*, Revue Française de Civilisation Britannique, vol. 9, n°3, pp. 121-123 ainsi que note 16.

³⁸ Trades Union Congress, *Arguments for a National Minimum Wage*, London: Trades Union Congress, 1995.

³⁹ Tony BLAIR, *My Vision of a Young Country*, Londres: Fourth Estate, 1996, p. 133.

⁴⁰ « Pressure on TUC to cut minimum wage target », *The Sunday Observer*, 8 septembre 1996 & « Labour braced for battle over level of minimum wage », *The Guardian*, 12 septembre 1996.

avec le projet global du *New Labour*. Si le SMI peut mettre un terme aux salaires inacceptables, il doit aussi permettre au *New Labour* de montrer que son action n'est plus définie par les dogmes traditionnels du Parti travailliste.

Si William Beveridge avait su à quel point le phénomène des *working poor* allait devenir endémique en Grande-Bretagne, il l'aurait sans doute qualifié de sixième « géant » à pourfendre. Fort de cette certitude, dans son rapport il aurait pu préconiser la mise en place d'un SMI afin d'éradiquer les salaires de misère. La création de l'Etat-providence aurait été, en effet, l'occasion idéale de prendre position contre les salaires indécents et indignes d'une société qui entend protéger ses concitoyens du berceau jusqu'à la tombe. Mais à cette époque, les salaires des plus démunis étaient protégés par les *Wages Councils* au fonctionnement curieux, pour ne pas dire archaïque. Les syndicats pouvaient ainsi évoluer en toute quiétude sachant que leurs flancs les plus exposés étaient protégés par les pouvoirs publics, tout en caressant l'espoir qu'un jour, les employés concernés se joindraient au mouvement. C'est à ce compromis que la fixation de salaires minima en Grande-Bretagne doit sa longévité.

Or, il a fallu se rendre à l'évidence : les véritables *working poor* de l'industrie britannique échappent le plus souvent non seulement à la protection des salaires mise en place par les pouvoirs publics mais également à celle proposée par les syndicats ou tout autre organisation professionnelle. À cet égard, il a fallu attendre l'arrivée du *New Labour* au pouvoir pour que l'instauration d'un SMI figure en bonne position sur l'agenda politique. En effet, conformément à leurs engagements, les « nouveaux » travaillistes confient la question du SMI à une commission qui entame immédiatement une période de consultation avec les partenaires sociaux. Leur mission consiste à trouver un SMI qui soit clair et donc facile à appliquer, mais dont le taux ne soit pas dissuasif à l'embauche. Autrement dit, il leur fallait trouver un SMI qui conjugue responsabilité financière et équité sociale. C'est ainsi, en tout cas, que le premier SMI entre en vigueur au mois d'avril 1999.

Pour l'heure, suite à la victoire du Parti conservateur lors des dernières élections législatives, on s'emploie à dresser le bilan des trois mandats du *New Labour* sous la férule de Tony Blair puis de Gordon Brown. Une évaluation des effets du SMI sur les conditions de travail des *working poor* permettra de voir si cette mesure est à inscrire dans les succès ou dans les échecs du *New Labour*. À première vue, le SMI n'a pas eu les effets destructeurs sur l'emploi tant redoutés par certains. Son plus grand mérite, cependant, aura été d'afficher clairement la volonté du législateur britannique de ne plus accorder de place aux salaires indécents dans l'économie nationale. C'est là, l'un des succès indéniables du *New Labour*.

CONSEILS DES SALAIRES : DATES DE CREATION ET D'ABOLITION

Intitulé du Conseil	Date de création	Date d'abolition
Aerated Waters (<i>Eaux Gazeuses</i>)	1920	1993
Baking (<i>Boulangerie</i>)	1938	1971
Boot & Floor Polish (<i>Cirage pour Parquets et Chaussures</i>)	1921	1974
Boot and Shoe Repairing (<i>Cordonnerie</i>)	1919	1993
Brush & Broom (<i>Brosseries</i>)	1919	1974
Button Manufacturing (<i>Boutons</i>)	1920	1993
Chain (<i>Fabrication de Chaînes</i>)	1909	1956
Clothing Manufacturing (<i>Confection de vêtements</i>)	1981	1993
Coffin Furniture (<i>Cercueils</i>)	1919	1993
Corsets (<i>Corsets</i>)	1919	1993
Cotton Waste Reclamation (<i>Récupération de coton</i>)	1920	1993
Cutlery (<i>Coutellerie</i>)	1933	1969
Dressmaking & Women's Light Clothing (<i>Robes, Vêtements Légers pour Femmes</i>)*	1919	1981
Drift Nets Mending (<i>Réparation de Filets Traînants</i>)	1919	1960
Flax & Hemp (<i>Lin, Chanvre</i>)	1920	1993
Fur (<i>Fourrures</i>)	1919	1993
Furniture Manufacturing (<i>Fabrication de Meubles</i>)	1940	1947
Fustian Cutting (<i>Découpage de Futaine</i>)	1933	1960
General Waste Materials Recycling (<i>Récupération</i>)	1920	
Hair, Bass & Fibre (<i>Crin, Filasse & Fibre</i>)	1920	1974
Hairdressing Undertakings (<i>Coiffure</i>)	1947	
Hat, Cap & Millinery (<i>Chapellerie</i>)*	1919	1963
Hollow-ware (<i>Articles de Ménage en faïence ou fer battu</i>)	1914	1975
Industrial & Staff Canteen Undertakings (<i>Services de Restauration et Cantines</i>)	1944	1976
Jute (<i>Tissus de Jute</i>)	1919	1969
Keg & Drum (<i>Fûts & Tonneaux</i>)	1928	1975
Lace finishing (<i>Dentellerie fine</i>)	1910	1993
Laundry (<i>Blanchisseries</i>)	1919	1993
Licensed Non-Residential (<i>Établissements sans hébergement mais avec boissons alcoolisées</i>)	1945	1993
Licensed Residential Establishment & Licensed Restaurant (<i>Hébergement & Restaurants, avec boissons alcoolisées</i>)	1945	1993
Linen & Cotton Handkerchief & Household Goods (<i>Linge de Maison</i>)	1920	1993
Made-Up Textiles (<i>Textiles à Façon</i>)	1920	1993
Milk Distributive (<i>Distribution de produits laitiers</i>)	1920	1975
Ostrich Feather, Artificial Flower (<i>Plumes d'Autruche, Fleurs Artificielles</i>)	1921	1993
Paper Bag (<i>Sacs en papier</i>)	1919	1969
Paper Box (<i>Boîtes en carton</i>)	1910	1975
Perambulator and Invalid Carriage (<i>Landaux, Véhicules pour Infirmes</i>)	1920	1993
Pin, Hook & Eye and Snap Fastener (<i>Épingle, Agrafe, Œillet, Bouton-Pression</i>)	1920	1980
Retail Bespoke Tailoring (<i>Confection sur mesure</i>)*	1919	1977
Retail Bookselling & Stationery Trades (<i>Librairies & Papeteries</i>)*	1947	1979
Retail Bread & Flour Confectionery (<i>Détaillants en Produits de Boulangeries & Pâtisseries</i>)	1953	1979
Retail Drapery, Outfitting & Footwear Trades (<i>Détaillants en Draperie,</i>	1948	1979

<i>Confection d'Articles d'Habillement & Chaussures</i> *)		
Retail Food Trades (<i>Détaillants en denrées Alimentaires</i> *)	1947	1979
Retail Food & Allied Trades (<i>Détail en alimentation et activités connexes</i>)	1979	1993
Retail Furniture & Allied Trades (<i>Détaillants en Meubles, activités connexes</i>)	1948	1993
Retail Newsagency, Tobacco, Confectionery (<i>Presse, Tabac, Confiserie</i> *)	1947	1979
Retail Trades (Non-Food) (<i>Détaillants hors denrées alimentaires</i>)	1979	1993
Road Haulage (<i>Transport Routier</i>)	1939	1978
Rope, Twine and Net (<i>Cordage, Ficelles et Filets</i>)	1919	1993
Rubber Manufacturing (<i>Production de Caoutchouc</i>)	1938	1958
Rubber Proofed Garment Making Industry (<i>Vêtements garnis de caoutchouc</i> *)	1956	1981
Rubber Reclamation (<i>Récupération de Caoutchouc</i>)	1938	1955
Sack and Bag (<i>Maroquinerie</i>)	1921	1993
Shirtmaking (<i>Confection de chemises</i> *)	1913	1981
Stamped or Pressed Metalwares (<i>Estampage et Emboutissage de Métaux</i>)	1914	1975
Sugar Confectionery & Food Preserving (GB) (<i>Confiserie & Conservation de Denrées Alimentaires</i>)	1913	1963
Tailoring (<i>Confection de Vêtements pour Homme</i> *)	1910	1920
Tin Box (<i>Fabrication de Boîtes en Étain</i>)	1914	1960
Tobacco (<i>Tabac</i>)	1919	1953
Toy Manufacturing (<i>Fabrication de Jouets</i>)	1920	1993
Unlicensed Place of Refreshment (<i>Établissements de vente de rafraîchissements, hors boissons alcoolisées</i>)	1944	1993
Unlicensed Residential Establishment (<i>Etablissement d'Hébergement sans licence de débit de boissons alcoolisées</i>)	1945	ce conseil n'a jamais fonctionné
Wholesale Mantle & Costume (<i>Confection Manteaux & Costumes (gros)</i> *)	1919	1981

Sources : *Wages Councils : 1988 Consultation Document*, Dept. of Employment, 1988, annexe 3. Fred Bayliss, *British Wages Councils*, (Oxford: B. Blackwell, 1962), annexe 1. Correspondance personnelle: Dept. of Employment, 20/06/92.

* indique que le Conseil a été remplacé et/ou a fusionné avec un autre Conseil.

TRAVAIL ET PRÉCARITÉ

Les «Working poor» en Europe

Depuis la fin des trente glorieuses, la pauvreté s'accroît, la pauvreté des enfants, des familles monoparentales, des personnes âgées. Plus récemment, la pauvreté a pris un nouveau visage, celui des «working poor», ces salariés qui ont un emploi, mais qui ne parviennent pas à vivre du fruit de leur travail. Ce phénomène, peu étudié jusqu'à présent en Europe, concerne actuellement des dizaines de millions de travailleurs dans tous les pays européens, et leur nombre augmente sans cesse.

Comment expliquer ce phénomène? Certains avancent la tertiarisation du marché du travail et son cortège d'emplois de service sans qualification et mal payés, d'autres citent la dérégulation du marché de l'emploi, favorisant la précarisation du statut de salarié avec le développement de l'intérim, des CDD et du travail à temps partiel, d'autres encore incriminent l'instabilité des ménages ou l'insuffisance, voire l'absence de salaire minimum garanti.

Il s'agit d'un problème complexe, qui représente un défi pour les sociétés européennes : l'écart entre les riches et les pauvres s'accroît, imposant des tensions extrêmes au tissu social. Les gouvernements le savent qui tentent de lutter tant par des mesures financières que par l'extension des offres de formation aux populations défavorisées. Mais leurs politiques sont-elles adaptées?

Les auteurs de cet ouvrage s'interrogent : quelles aides proposer aux salariés pauvres? Le SMIG est-il efficace? L'emploi est-il la meilleure protection contre la pauvreté? Ou bien l'introduction d'une allocation universelle? Comment assurer un écart raisonnable entre rémunération du travail et salaire de substitution? Quel rôle pour les syndicats, les associations? Autant de questions redoutables et beaucoup d'autres auxquelles nos gouvernements devront trouver des réponses.

Brigitte LESTRADE est professeur de civilisation allemande contemporaine à l'Université de Cergy-Pontoise. Ses recherches portent sur les aspects économiques, sociologiques et culturels de l'Allemagne de nos jours, plus particulièrement sur l'évolution du monde du travail. Elle a publié de nombreux articles et plusieurs ouvrages sur différents aspects des mutations du travail en Europe, notamment sur les formes d'emploi précaire, qui se multiplient partout. Dernier ouvrage paru : *Emploi et immigration. Vers une convergence des pratiques en Europe?* Editions L'Harmattan 2009.



Collection « Logiques Sociales »
dirigée par Bruno Péquignot



9 782296 544239

26 €

ISBN : 978-2-296-54423-9